

HUBUNGAN MOTIVASI, PRODUKTIVITAS DAN BUDAYA KERJA APARAT PEMERINTAH DESA DENGAN EFEKTIFITAS KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DESA

(Studi Di Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa)

Gustaf J. E. Undap¹

Effendi R. Sondakh²

Ari Rorong³

Abstrak

Pembangunan Desa sebagai bagian integral dari pembangunan nasional memiliki arti yang sangat strategis jika dikembangkan secara baik. Dalam kenyataannya banyak desa-desa di Indonesia belum berkembang secara mandiri dari desa swadaya, swakarya dan swasembada disebabkan karena belum tergalinya potensi desa secara baik, sehingga kurang memberikan kontribusi terhadap hasil-hasil pertanian. Pada hal bila dilihat dari potensinya desa telah menjadi tumpuan lumbung produksi dan lumbung ketahanan nasional. Agar tumpuan pembangunan desa menjadi lebih baik dan mandiri maka dibutuhkan kemampuan aparat pemerintah desa sebagai motor penggerak utama dalam pembangunan desa. Pembangunan desa menjadi tumpuan dalam peningkatan taraf hidup masyarakat. Adapun penelitian ini bertujuan untuk : 1). mengetahui Hubungan antara Motivasi Produktivitas Kerja dan Budaya kerja aparat pemerintah Desa dengan pelaksanaan kegiatan pembangunan Desa, 2). mendapatkan gambaran tentang Keterlibatan aparat pemerintah desa dalam melaksanakan kegiatan pembangunan Desa. Penelitian menggunakan metode Kuantitatif dengan analisis Chi Square. Dari hasil analisis data tentang hubungan antara Motivasi, Produktifitas dan Budaya dengan efektifitas keberhasilan pembangunan desa dengan hasil analisis yang didapati bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dengan Efektifitas Keberhasilan Pembangunan Desa berada pada kategori tinggi karena melebihi dari ukuran $\frac{1}{2} C$ Maks yakni 0,4082 yaitu dengan nilai Koefesien Kontingensi (KK) sebesar 0,4468. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi kerja aparat pemerintah Desa maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pelaksanaan pembangunan Desa. Dari hasil analisis Prosentase mendarat menunjukkan bahwa terdapat tingkat kepercayaan sebesar 75,67 %. Dimana semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pelaksanaan Pembangunan Desa.

Kata Kunci : Hubungan, Motivasi, Produktivitas, Budaya Kerja, Pembangunan Desa.

¹ *Ketua Tim Peneliti/Dosen Fispol Unsrat.*

² *Anggota Peneliti/Dosen Fispol Unsrat.*

³ *Anggota Peneliti/Dosen Fispol Unsrat.*

Pendahuluan

Pembangunan Desa sebagai bagian integral dari pembangunan nasional memiliki arti yang sangat strategis jika dikembangkan secara baik. Dalam kenyataannya banyak desa-desa di Indonesia belum berkembang secara mandiri dari desa swadaya, swakarya dan swasembada disebabkan karena belum tergalinya potensi desa secara baik, sehingga kurang memberikan kontribusi terhadap hasil-hasil pertanian. Pada hal bila dilihat dari potensinya desa telah menjadi tumpuan lumbung produksi dan lumbung ketahanan nasional. Agar tumpuan pembangunan desa menjadi lebih baik dan mandiri maka dibutuhkan kemampuan aparat pemerintah desa sebagai motor penggerak utama dalam pembangunan desa. Pembangunan desa menjadi tumpuan dalam peningkatan taraf hidup masyarakat.

Jika aparat pemerintah desa dapat berperan secara efektif maka perlu ada motivasi. Artinya motivasi adalah proses menggerakkan kemampuan aparat sehingga mereka memiliki kemauan untuk bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya. Aspek yang lain adalah masih minimnya produktivitas kerja disebabkan karena tingkat pengetahuan, yang masih sangat minim, pengembangan kapasitas kerja sikapnya monoton sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu budaya kerja juga akan menjadi tuntutan dalam berprestasi karena dengan pelaksanaan budaya kerja yang maksimal akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain dalam memberikan ransangan kepada pemerintah desa dalam melaksanakan kegiatan pembangunan desa maka dibutuhkan motivasi. Motivasi akan menjadi pendorong bagi aparat

pemerintah dalam melaksanakan kegiatan pembangunan. Selain itu motivasi juga akan sangat menunjang kegiatan pembangunan dan hasilnya akan dapat dilihat dari kemampuan dan kapasitas aparat pemerintah Desa. Oleh karena itu antara motivasi, produktifitas kerja dan budaya kerja menjadi hal yang sangat penting dilakukan oleh aparat pemerintah desa demi merangsang kemajuan pembangunan desa. Desa maju dan mandiri harus didukung dengan aparat pemerintah yang memiliki kualitas, kapasitas dan kapabilitas dalam membangun. Sehingga apabila motivasi, produktivitas kerja dan budaya kerja dapat ditingkatkan bagi aparat pemerintah desa maka akan mempengaruhi kemajuan pembangunan Desa.

Tinjauan Pustaka Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan

tindakan (Mathis dan Jackson, 2006:89). Menurut Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (to move)”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi Robbins (2007). Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang

urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi. Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Konsep Produktivitas kerja

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih

Sekretariat:

Gedung C, Lantai 2, Fispol Unsrat.

Jl. Kampus Bahu Unsrat Manado

sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Konsep Budaya Kerja

Gering Supriyadi, dan Drs. Triguno, (2014) Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Menurut The American Heritage Dictionary (2010) mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia. Menurut Koentjaraningrat (1990) budaya kerja adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya

manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya kerja dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta 'budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut. Adapun Menurut Triguno bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Taliziduhu Ndraha (1989) dalam buku Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja, yaitu, sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat". Sedangkan Menurut Osborn dan Plastrik (2003) "Budaya kerja adalah

seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi (2012) menjelaskan bahwa, budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya kerja juga merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (vehicle) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

Konsep Pembangunan Desa

Ndraha (1990) memberikan kesimpulan-kesimpulan tentang pembangunan sebagai berikut "pembangunan sebagai suatu proses didalam mana masyarakat berkenan

mengambil bagian secara aktif atas dengan pendekatan ini berpartisipasi dan memberikan bimbingan, pembinaan, pengarahan, pengawasan dan bantuan. Pendapat tersebut diatas apabila kita analisa berdasarkan salah satu pendekatan perencanaan pembangunan yang harus dilakukan adalah perencanaan pembangunan yang dilakukan dari bawah (bottom up) implikasinya, aspirasi dan partisipasi masyarakat memiliki arti yang sangat penting proses perencanaan, implementasi dan evaluasi serta kontrol terhadap dan kebijakan pemerintah daerah termasuk hal penggalan dana dan alokasinya. Berdasarkan batasan atau konsep pembangunan desa yang dikemukakan para ahli tersebut diatas, maka pembangunan adalah suatu proses perubahan yang berencana untuk seluruh lapisan masyarakat dan bukan untuk golongan tertentu atau sebagian masyarakat. Oleh karena itu, konsekuensinya dalam realisasi pembangunan desa baik pelaksanaan proyek-proyek pembangunan yang bersifat fisik manfaatnya konsisten berdasarkan pada nilai-nilai hakikat kodrat manusia masyarakat. Pembangunan di desa dapat menyentuh seluruh lapisan masyarakat maka harus diterapkan prinsip-prinsip pembangunan, sasaran pembangunan dan ruang lingkup pembangunannya. Berikut menjelaskan mengenai ketiga unsur tersebut menurut Adisasmita (2006): Pembangunan pedesaan seharusnya menerapkan prinsip transparansi (keterbukaan), partisipatif, dapat dinikmati masyarakat, dapat dipertanggung jawabkan (akuntabilitas) dan berkelanjutan (sustainable).

Oleh karena itu pembangunan didesa-desa dirasakan demikian luas dan kompleksnya,terpadu,harus tetap

terarah dan berkelanjutan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan dan akhirnya pembangunan desa tidak mungkin hanya dilakukan oleh satu pihak saja tanpa ada koordinasi dan kerjasama dengan pihak lain ,baik pemerintah maupun masyarakat dari pusat ke daerah dan desa-desa.

Pembangunan desa dapat dilihat dari berbagai segi yaitu sebagai proses, sebagai metode, sebagai program maupun sebagai gerakan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebagai suatu proses

Pembangunan desa sebagai suatu proses memperhatikan jumlahnya proses perubahan maupun yang berlangsung dengan cara yang lebih maju. Sebagai suatu proses maka pembangunan desa lebih menekankan kepada aspek perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat ,baik yang menyangkut segi social maupun segi psikologis.

2. Sebagai suatu metode

Disini tercakup pengertian bahwa pembangunan desa akan mengusahakan agar rakyat atau masyarakat desa berkemampuan membangun dirinya sendiri sesuai dengan kemampuan dan sumber-sumber yang dimiliki usaha-usaha tersebut akan ditekankan kepada sasaran yang ingin dicapai yaitu perbaikan taraf hidup ,karenanya sangat perlu diketahui kebutuhan-kebutuhan esensial yang diperlukan masyarakat.

3. Sebagai suatu Program

Pembangunan desa telah mengunakan peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat didesa, lahir dan batin ,maka pokok perhatiannya disini ditujukan kepada bidang-bidang dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan seperti pendidikan, kesehatan, pertanian, industri

rumahtangga ,koperasi, pelestarian lingkungan ,perbaikan kampung dan lain sebagainya.

4. Sebagai suatu gerakan

Pada akhirnya pembangunan desa merupakan suatu gerakan karena pada hakekatnya semua usaha dan kegiatan pembangunan diarahkan kedesa-desa dan hampir semua pembangunan pada dasarnya menangani juga pembangunan pedesaan. Sebagai suatu gerakan maka pembangunan desa mengusahakan ,memajukan masyarakat sesuai dengan cita-cita nasional Bangsa Indonesia ,yaitu terwujudnya masyarakat adil dan makmur ,material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori (Explanatory Research), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesis. Di dalam penelitian eksplanatori, pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survei atau penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam obyek penelitian dan mencari keterangan secara aktual dan sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat Nelayan yang ada di Kecamatan Kecamatan Pineleng. Untuk penentuan sampel responden maka akan ditetapkan sebanyak 60 responden.

Teknik pengumpulan dan pengolahan data dapat dilakukan dalam bentuk data primer dan data sekunder. Data primer dapat diperoleh dari responden sesuai dengan pengedaran angket yang akan disebar oleh

peneliti. Sedangkan untuk data sekunder akan dilakukan atau diambil dari data tentang Deskripsi wilayah, jumlah penduduk, dan keadaan sosial ekonomi.

Guna kepentingan pembahasan penelitian maka penulis/peneliti akan menggunakan analisis Statistik yakni analisis Chi Square dengan mencari data Tabulasi Silang (Croos Tab), dengan mencari seberapa besar hubungan antar variable Independen dan variable Dependen.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa Hubungan antara Produktivitas Kerja dengan Efektifitas Keberhasilan pelaksanaan Pembangunan Desa berada pada kategori tinggi karena melebihi dari ukuran $\frac{1}{2}$ C Maks yakni 0,4082 yaitu dengan nilai Koefesien Kontingensi (KK) sebesar 0,4436. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Peningkatan Produktivitas Kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pelaksanaan pembangunan Desa. Dari hasil analisis Prosentase mendatar menunjukkan bahwa terdapat tingkat kepercayaan sebesar 78,37 %. Dimana semakin baik tingkat produktivitas kerja maka akan semakin baik pula efektifitas pelaksanaan pembangunan Desa.

Hubungan antara Budaya Kerja Aparat Pemerintah Desa dengan efektifitas keberhasilan pembangunan desa berada pada kategori tinggi karena melebihi dari ukuran $\frac{1}{2}$ C Maks yakni 0,4082 yaitu dengan nilai Koefesien Kontingensi (KK) sebesar 0,4384. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan budaya kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pembangunan Desa. Dari hasil analisis Prosentase mendatar

menunjukkan bahwa terdapat tingkat kepercayaan sebesar 77,77 %. Dimana semakin baik pelaksanaan budaya kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pembangunan Desa.

Target Utama pelaksanaan pembangunan desa adalah ingin menciptakan tingkat kesejahteraan masyarakat, sehingga melalui pembangunan Desa, maka dibutuhkan perhatian pemerintah. Pemerintah Desa sampai saat ini masih kurang memberikan perhatian yang serius terhadap kemajuan pembangunan desa. Pada hal apabila diintensifkan dengan baik kegiatan pembangunan desa maka akan memberikan harapan bagi kemajuan masyarakat dan peningkatan taraf hidup. Pembangunan Desa sebagai bagian integral dari pembangunan nasional memiliki arti yang sangat strategis jika dikembangkan secara baik. Dalam kenyataannya banyak desa-desa di Indonesia belum berkembang secara mandiri dari desa swadaya, swakarya dan swasembada disebabkan karena belum tergalinya potensi desa secara baik, sehingga kurang memberikan kontribusi terhadap hasil-hasil pertanian. Pada hal bila dilihat dari potensinya desa telah menjadi tumpuan lumbung produksi dan lumbung ketahanan nasional. Agar tumpuan pembangunan desa menjadi lebih baik dan mandiri maka dibutuhkan kemampuan aparat pemerintah desa sebagai motor penggerak utama dalam pembangunan desa. Pembangunan desa menjadi tumpuan dalam peningkatan taraf hidup masyarakat.

Jika aparat pemerintah desa dapat berperan secara efektif maka perlu ada motivasi. Artinya motivasi adalah proses menggerakkan kemampuan aparat sehingga mereka memiliki kemauan untuk bertanggungjawab

dalam melaksanakan tugasnya. Aspek yang lain adalah masih minimnya produktivitas kerja disebabkan karena tingkat pengetahuan, yang masih sangat minim, pengembangan kapasitas kerja sikapnya monoton sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu budaya kerja juga akan menjadi tuntutan dalam berprestasi karena dengan pelaksanaan budaya kerja yang maksimal akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain dalam memberikan ransangan kepada pemerintah desa dalam melaksanakan kegiatan pembangunan desa maka dibutuhkan motivasi. Motivasi akan menjadi pendorong bagi aparat pemerintah dalam melaksanakan kegiatan pembangunan. Selain itu motivasi juga akan sangat menunjang kegiatan pembangunan dan hasilnya akan dapat dilihat dari kemampuan dan kapasitas aparat pemerintah Desa. Oleh karena itu antara motivasi, produktifitas kerja dan budaya kerja menjadi hal yang sangat penting dilakukan oleh aparat pemerintah desa demi merangsang kemajuan pembangunan desa. Desa maju dan mandiri harus didukung dengan aparat pemerintah yang memiliki kualitas, kapasitas dan kapabilitas dalam membangun. Sehingga apabila motivasi, produktivitas kerja dan budaya kerja dapat ditingkatkan bagi aparat pemerintah desa maka akan mempengaruhi kemajuan pembangunan Desa.

Dari hasil membuktikan bahwa 63,33 % aparat pemerintah desa memiliki latar belakang umur yakni 30 – 45 Tahun. Untuk meningkatkan kapasitas dan pelaksanaan tugas maka harus didukung dengan motivasi kerjan dan dari hasil membuktikan bahwa aparat pemerintah desa 66,67 %

memiliki motivasi yang cukup baik. Motivasi yang baik akan menunjang keadaan bidang tugas dan keahlian aparat pemerintah Desa. Hasil penelitian membuktikan bahwa 66,67 % tentang keadaan bidang tugas dan keahlian aparat pemerintah Desa sudah sangat sesuai. Pelaksanaan tugas aparat pemerintah Desa akan sangat ditunjang dengan pelaksanaan budaya kerja. Sebab berbicara tentang budaya kerja adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari diri manusia dengan cara belajar. Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa ternyata sebagian besar responden menyatakan (64,61 %) keadaan budaya kerja aparat pemerintah desa sudah cukup baik. Budaya kerja seseorang akan sangat ditentukan oleh keadaan tanggungjawab khususnya bagi aparat pemerintah desa. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa keadaan tanggungjawab aparat pemerintah desa dalam pelaksanaan tugas ternyata 66,15 % sudah cukup baik.

Dari hasil analisis data tentang hubungan antara Motivasi, Produktifitas dan Budaya dengan efektifitas keberhasilan pembangunan desa dengan hasil analisis yang didapati antara lain :

- 1). Bahwa Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Efektifitas Keberhasilan Pembangunan Desa berada pada kategori tinggi karena melebihi dari ukuran $\frac{1}{2}$ C Maks

yakni 0,4082 yaitu dengan nilai Koefisien Kontingensi (KK) sebesar 0,4468. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi kerja aparat pemerintah Desa maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pelaksanaan pembangunan Desa. Dari hasil analisis Prosentase mendatar menunjukkan bahwa terdapat tingkat kepercayaan sebesar 75,67 %. Dimana semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pelaksanaan Pembangunan Desa.

- 2). Bahwa Hubungan antara Produktivitas Kerja dengan Efektifitas Keberhasilan pelaksanaan Pembangunan Desa berada pada kategori tinggi karena melebihi dari ukuran $\frac{1}{2}$ C Maks yakni 0,4082 yaitu dengan nilai Koefisien Kontingensi (KK) sebesar 0,4436. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Peningkatan Produktivitas Kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pelaksanaan pembangunan Desa. Dari hasil analisis Prosentase mendatar menunjukkan bahwa terdapat tingkat kepercayaan sebesar 78,37 %. Dimana semakin baik tingkat produktivitas kerja maka akan semakin baik pula efektifitas pelaksanaan pembangunan Desa.
- 3). Bahwa Hubungan antara Budaya Kerja Aparat Pemerintah Desa dengan efektifitas keberhasilan pembangunan desa berada pada kategori tinggi karena melebihi dari ukuran $\frac{1}{2}$ C Maks yakni 0,4082 yaitu dengan nilai Koefisien Kontingensi (KK) sebesar 0,4384. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan budaya kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pembangunan Desa.

Dari hasil analisis Prosentase mendatar menunjukkan bahwa terdapat tingkat kepercayaan sebesar 77,77 %. Dimana semakin baik pelaksanaan budaya kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pembangunan Desa.

Kesimpulan

- 1). Bahwa target Utama pelaksanaan pembangunan desa adalah ingin menciptakan tingkat kesejahteraan masyarakat, sehingga melalui pembangunan Desa, maka dibutuhkan perhatian pemerintah. Pemerintah Desa sampai saat ini masih kurang memberikan perhatian yang serius terhadap kemajuan pembangunan desa. Pada hal apabila diintensifkan dengan baik kegiatan pembangunan desa maka akan memberikan harapan bagi kemajuan masyarakat dan peningkatan taraf hidup.
- 2). Jika aparat pemerintah desa dapat berperan secara efektif maka perlu ada motivasi. Artinya motivasi adalah proses menggerakkan kemampuan aparat sehingga mereka memiliki kemauan untuk bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya. Aspek yang lain adalah masih minimnya produktivitas kerja disebabkan karena tingkat pengetahuan, yang masih sangat minim, pengembangan kapasitas kerja sikapnya monoton sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu budaya kerja juga akan menjadi tuntutan dalam berprestasi karena dengan pelaksanaan budaya kerja yang maksimal akan menciptakan suasana kerja yang kondusif.
- 3). Dari hasil membuktikan bahwa 63,33 % aparat pemerintah desa

memiliki latar belakang umur yakni 30 – 45 Tahun. Untuk meningkatkan kapasitas dan pelaksanaan tugas maka harus didukung dengan motivasi kerja dan dari hasil membuktikan bahwa aparat pemerintah desa 66,67 % memiliki motivasi yang cukup baik. Motivasi yang baik akan menunjang keadaan bidang tugas dan keahlian aparat pemerintah Desa. Hasil penelitian membuktikan bahwa 66,67 % tentang keadaan bidang tugas dan keahlian aparat pemerintah Desa sudah sangat sesuai. Pelaksanaan tugas aparat pemerintah Desa akan sangat ditunjang dengan pelaksanaan budaya kerja. Sebab berbicara tentang budaya kerja adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari diri manusia dengan cara belajar. Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa ternyata sebagian besar responden menyatakan (64,61 %) keadaan budaya kerja aparat pemerintah desa sudah cukup baik. Budaya kerja seseorang akan sangat ditentukan oleh keadaan tanggungjawab khususnya bagi aparat pemerintah desa. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa keadaan tanggungjawab aparat pemerintah desa dalam pelaksanaan tugas ternyata 66,15 % sudah cukup baik.

4). Dari hasil analisis data tentang hubungan antara Motivasi, Produktifitas dan Budaya dengan efektifitas keberhasilan pembangunan desa dengan hasil analisis yang didapati antara lain :

a). Bahwa Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Efektifitas Keberhasilan Pembangunan Desa berada pada kategori tinggi karena melebihi dari ukuran $\frac{1}{2}$ C Maks yakni 0,4082 yaitu dengan nilai Koefesien Kontingensi (KK) sebesar 0,4468. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi kerja aparat pemerintah Desa maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pelaksanaan pembangunan Desa. Dari hasil analisis Prosentase mendatar menunjukkan bahwa terdapat tingkat kepercayaan sebesar 75,67 %. Dimana semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pelaksanaan Pembangunan Desa.

b). Bahwa Hubungan antara Produktivitas Kerja dengan Efektifitas Keberhasilan pelaksanaan Pembangunan Desa berada pada kategori tinggi karena melebihi dari ukuran $\frac{1}{2}$ C Maks yakni 0,4082 yaitu dengan nilai Koefesien Kontingensi (KK) sebesar 0,4436. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Peningkatan Produktivitas Kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pelaksanaan pembangunan Desa. Dari hasil analisis Prosentase mendatar menunjukkan bahwa

terdapat tingkat kepercayaan sebesar 78,37 %. Dimana semakin baik tingkat produktivitas kerja maka akan semakin baik pula efektifitas pelaksanaan pembangunan Desa.

- c). Bahwa Hubungan antara Budaya Kerja Aparat Pemerintah Desa dengan efektifitas keberhasilan pembangunan desa berada pada kategori tinggi karena melebihi dari ukuran $\frac{1}{2}$ C Maks yakni 0,4082 yaitu dengan nilai Koefisien Kontingensi (KK) sebesar 0,4384. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan budaya kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pembangunan Desa. Dari hasil analisis Prosentase mendatar menunjukkan bahwa terdapat tingkat kepercayaan sebesar 77,77 %. Dimana semakin baik pelaksanaan budaya kerja maka akan semakin baik pula efektifitas keberhasilan pembangunan Desa.

Saran

- 1). Untuk menunjang tingkat keberhasilan pembangunan Desa maka perlu didukung dengan peningkatan motivasi kerja bagi aparat pemerintah desa. Sebab berbicara motivasi adalah sebagai daya penggerak atau pendorong bagi aparat pemerintah desa dalam melaksanakan tugasnya.
- 2). Untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan aparat pemerintah desa maka perlu ditunjang dengan peningkatan produktivitas kerja. Sebab berbicara produktivitas kerja adalah melalui target atau hasil yang dicapai oleh aparat

pemerintah desa dalam melaksanakan tugasnya.

- 3). Selain itu aparat pemerintah Desa perlu ditunjang dengan peningkatan budaya kerja. Sebab berbicara tentang budaya kerja adalah berbicara tentang nilai-nilai atau sekelompok pikiran dan ide-ide yang dikembangkan oleh aparat pemerintah dalam pelaksanaan tugas.
- 4). Untuk mengefektifkan tingkat keberhasilan pembangunan desa, maka program pembangunan desa perlu diintensifkan melalui peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2002, Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi, edisi empat, buku dua, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Firnidia, Linda. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: B-P UNDIP.
- Griffin, R.W. 2003. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2000. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Bandung: PT. Kinema Cipta.
- Harindja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia.

- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta : Grafindo.
- .2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.